

FOL TEMA 5

1 Tipos de representaciones de los trabajadores.

-Representación sindical: llevada a cabo por los sindicatos de trabajadores en defensa de los intereses de sus afiliados.

-Representación unitaria: realizada por los delegados de personal y comités de empresa y que afecta a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de sus adscripciones sindicales.

2 Contenido de la libertad sindical.

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

3 Sindicato más representativo.

-A nivel estatal: el que obtiene como mínimo el 10% de los representantes en las empresas en este ámbito.

-A nivel autonómico: el que obtiene como mínimo el 15% y al menos 1.500 representantes.

4 ¿Cuándo hay en una empresa delegados de personal y cuando comité de empresa?

Delegados de personal cuando tengan más de 10 trabajadores y menos de 50.

Comité de empresa cuando el número de trabajadores sea igual o superior a 50.

5 ¿Quiénes pueden ser electores y elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores?

Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de al menos, un mes.

Podrán ser candidatos los trabajadores mayores de 18 años y con una antigüedad mínima de 6 meses.

6 Delegados de personal

Nº de trabajadores de la empresa	Nº de delegados de personal
De 0 a 5	0
De 6 a 10	1 (si lo decide la mayoría)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

7 Delegados de los comités de empresa

Nº de trabajadores	Nº de Delegados del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1001 en adelante	2 más por cada 1000 (máx 75)

8 Cita 3 Derechos de los representantes y 3 garantías

- Derechos: Dº a la negociación colectiva, dº de información sobre el estado económico y financiero de la empresa, dº de información acerca de las nuevas contrataciones realizadas.
- Garantías: Apertura de expediente contradictorio, prioridad de permanencia en la empresa, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones.

9 Define negociación colectiva

Proceso de diálogo que se establece entre los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes.

10 ¿Cómo suele terminar este proceso?

Con un acuerdo que satisfaga a las partes.

Puede ser de 3 tipos:

- El convenio colectivo
- El acuerdo marco
- El pacto colectivo extraestatuario

11 Define Convenio Colectivo

Acuerdo, adoptado por los representantes de los trabajadores y los empresarios en el que se fijan las condiciones de trabajo y de productividad. Obliga a todos los trabajadores y empresarios de su ámbito.

12 Requisitos de validez del acuerdo que pone fin a la negociación colectiva

- Debe contar con la aprobación de la mayoría de las representaciones
- Debe efectuarse por escrito
- Debe registrarse ante la autoridad laboral en el plazo máximo de 15 días desde su aprobación.
- Debe publicarse en el boletín correspondiente

- Partes que lo conciertan
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal
- Cláusula de descuelgue salarial
- Denuncia del convenio
- Comisión paritaria

13 Vigencia del convenio colectivo

Será la que establezcan los trabajadores. Se prorrogan automáticamente de año en año. Cuando un nuevo convenio sustituye a otro anterior, el más antiguo queda automáticamente derogado.

14 Define Huelga

Cese temporal de la prestación laboral por una parte o la totalidad de la plantilla de la empresa para la defensa de sus intereses.

Es un derecho fundamental de los trabajadores y durante su transcurso se suspende el contrato por lo que no cobrarán el salario de huelga.

15 Esquirolaje

Es la práctica ejercida por aquellos empresarios que sustituyen a los trabajadores que ejercen su derecho a la huelga con otros trabajadores que desempeñarán sus funciones. Es una práctica empresarial prohibida.

16 Huelga Legal, Ilegal y abusiva

-Será legal si es convocada por los tarbajadores, sindicatos o representantes, comunicación escrita con antelación a la autoridad laboral o al empresario, creación de un comité de huelga y respetar los servicios mínimos establecidos por la administración (en caso de servicios públicos)

-Será ilegal si está basada en motivos políticos sin afectar a los intereses de los participantes, si es pos solidaridad o apoyo, si se trata de alterar lo

establecido por el convenio colectivo y si no se cumplen los requisitos exigidos para su convocatoria.

-Será abusiva como en el caso de las huelgas rotatorias, de celo o a reglamento o las huelgas tapón.

-Huelga rotatoria: es la que se produce sucesivamente en diferentes departamentos, de modo que la presión sobre el empresario sea constante, pero el coste salarial para el trabajador es mínimo.

-Huelga de celo o a reglamento: en ella los trabajadores no cesan su actividad sino que cumplen sus funciones con una minuciosidad extrema y siguen los procedimientos al pie de la letra, lo que relentiza o colapsa la producción o el servicio de la empresa.

-Huelga tapón: es aquella que realizan los trabajadores pertenecientes a sectores estratégicos, con lo que se paraliza la actividad a otros sectores de ellos dependientes.

17 ¿En qué casos procede el cierre patronal? ¿Cuando está obligado el empresario a reabrir?

-Procede cuando hay claro peligro de violencia para las personas o las cosas, por ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que se produzca y inasistencia de los trabajadores o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción.

-Está obligado a reabrir cuando no se cumplan las causas o cuando estas no estén justificadas.